



Inventario de estilos de conflicto LEAD to Succeed™ Sección 2: 1.5

Adaptado del Inventario de estilos de conflicto de la organización de Rahim

Esta actividad le ayudará a evaluar su estilo de gestión de conflictos. Una vez que haya completado esta autoevaluación, sumará sus puntajes para determinar a cuál de los cinco estilos de gestión de conflictos se ajustan más sus respuestas.

- Integrador
- Servicial
- Dominante
- Afrontamiento evitativo
- Conciliador

Recuerde, ¡no hay respuestas correctas o

incorrectas!

Al completar el inventario y responder a cada pregunta, piense en una persona específica con la que trabaje y en una conversación difícil ocurrida recientemente. Marque si está de acuerdo o en desacuerdo para indicar cómo manejó su desacuerdo o conflicto con esa persona.

Responda a las siguientes preguntas según se relacionen con esa persona, incluyendo el nombre en su mente cada vez que vea un espacio en blanco.

Elija si está de acuerdo o en desacuerdo con cada afirmación.

Pregunta	De acuerdo	En desacuerdo
1) Cuando surge un conflicto con mi , intento encontrar una solución aceptable.		
2) En general, intento ayudar a mi ___ cuando es necesario.		
3) Intento evitar que me “pongan en un aprieto” y trato de reservarme mis conflictos con mi ____.		
4) Intento integrar mis ideas con las de mi _para llegar a una decisión conjunta.		
5) Cuando tengo una conversación con mi _ , doy un poco para recibir un poco.		
6) Cuando surge un conflicto con mi _ , intento trabajar en conjunto para encontrar una solución en la que ambos estemos de acuerdo.		
7) Suelo evitar la confrontación con mi .		
8) Normalmente me aferro a mi solución elegida para un problema.		

Pregunta	De acuerdo	En desacuerdo
9) Intento encontrar un punto de equilibrio para resolver un desacuerdo o conflicto.		
10) Utilizo mi influencia para que mis ideas sean aceptadas		
11) Utilizo mi autoridad para tomar una decisión a mi favor		
12) Suelo intentar hacer feliz a mi ____.		
13) Cedo a los deseos de mi _____.		
14) Cuando me enfrento a conflictos con mi _____, a veces gano y a veces pierdo.		
15) Siempre comparto toda la información necesaria con mi _____ para que podamos trabajar juntos en la resolución de problemas.		
16) Algunas veces ayudo a mi __ a tomar una decisión a su favor.		
17) Suelo llegar a un consenso con mi _____, aunque no sea lo que yo quiero.		
18) Discuto con mi _____ para demostrar mi punto de vista.		
19) Intento restar importancia a nuestras diferencias para llegar a un consenso.		
20) Normalmente propongo un punto de equilibrio para salir de las situaciones de bloqueo.		
21) Puedo negociar para llegar a un consenso.		
22) Intento mantenerme alejado de los desacuerdos con mi _____.		
23) Evito cualquier encuentro con mi _.		
24) Utilizo mi experiencia para tomar una decisión a mi favor.		
25) A menudo acepto las sugerencias de mi _.		
26) Utilizo las “concesiones mutuas” cuando interactúo con mi _____ para poder llegar a un consenso.		
27) Por lo general, soy firme al defender mi punto de vista		

sobre un problema.		
28) Intento exponer todas las inquietudes para que los problemas se puedan resolver de la mejor manera posible.		
29) Colaboro con mi _____ para llegar a decisiones aceptables para ambas partes		
30) Trato de satisfacer las expectativas de mi _		
31) Algunas veces utilizo mi poder para ganar en una situación competitiva		
32) Intento guardarme los desacuerdos que tengo con mi _____ para evitar resentimientos.		
33) Intento evitar intercambios desagradables con mi _.		
34) Generalmente evito discutir con mi _____.		
35) Intento trabajar con mi _____ para lograr una comprensión adecuada de un problema.		

Puntuación clave:

De acuerdo = 1

En desacuerdo = 0

Escriba “1” para cada pregunta que responda “De acuerdo” y “0” para “Desacuerdo” a la pregunta numerada correspondiente.

1. Estilo integrador

1	4	6	15	28	29	35	TOTAL

2. Estilo servicial

5	12	13	16	17	25	30	TOTAL

3. Estilo dominante

8	10	11	18	24	27	31	TOTAL

4. Estilo de afrontamiento evitativo

3	7	22	23	32	33	34	TOTAL

5. Estilo conciliador

2	9	14	19	20	21	26	TOTAL

La puntuación más alta refleja su estilo particular, aunque puede pertenecer a más de una categoría.

Este proyecto ha sido financiado, en parte, con fondos federales del Departamento de Agricultura de los Estados Unidos. El contenido de esta publicación no refleja necesariamente el punto de vista o las políticas del Departamento de Agricultura de los Estados Unidos, así como la mención de nombres comerciales, productos comerciales u organizaciones no implica el respaldo del gobierno de los Estados Unidos.

Dominante

- El **estilo dominante**, también conocido como competitivo, indica una gran preocupación por uno mismo y una escasa preocupación por los demás.
- Una persona dominante defiende sus propios deseos y necesidades e ignora las necesidades de los demás.
- Defiende posiciones personales que considera correctas y acertadas.
- Este es un estilo de ganar-perder que puede interpretarse como hostigamiento o intimidación para ganar la posición propia.

Estilo de conflicto	Funciona mejor en situaciones en las que...	No es adecuado para situaciones en las que...
Dominante	<ol style="list-style-type: none"> 1. El problema es trivial. 2. Se necesita una decisión rápida. 3. Se aplica una medida impopular. 4. Es necesario superar a subordinados o compañeros de 	<ol style="list-style-type: none"> 1. El problema es complejo. 2. El problema es importante para usted. 3. Ambas personas tienen cargos de autoridad. 4. La decisión no tiene

	<p>trabajo asertivos.</p> <p>5. Una decisión desfavorable de la otra parte puede resultar costosa para usted.</p> <p>6. Los subordinados o compañeros de trabajo carecen de experiencia para tomar la decisión.</p> <p>7. El problema es importante para usted.</p>	<p>que tomarse rápidamente.</p> <p>5. Sus subordinados poseen un alto grado de competencia.</p>
--	---	---

Adaptado de:

Rahim, M. Afzalur. "Toward A Theory of Managing Organizational Conflict." *International Journal of Conflict Management*, vol. 13, n.º 3, 2002, págs. 206-235., doi:10.1108/eb022874.

Este proyecto se financió con fondos de la subvención del Departamento de Agricultura de los Estados Unidos.

Servicial

- El **estilo servicial**, también conocido como complaciente o apaciguador, consiste en ceder ante los demás.
- Da un valor muy alto a los demás y se preocupa poco de sí mismo.
- Una persona servicial descuida y sacrifica lo que quiere para satisfacer la preocupación de la otra persona.
- Este estilo no es conflictivo, minimiza las diferencias y hace hincapié en lo que se tiene en común para satisfacer a la otra persona.
- Este estilo puede adoptar la forma de generosidad desinteresada, caridad u obediencia.
- Una persona servicial probablemente absorberá el conflicto y puede considerarse que actúa amistosamente frente a la hostilidad.

Estilo de conflicto	Funciona mejor en situaciones en las que...	No es adecuado para situaciones en las que...
Servicial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Usted cree que puede estar equivocado. 2. El problema es más importante para la otra persona. 3. Usted está dispuesto a renunciar a algo a cambio de algo de la otra persona en el futuro. 4. Preservar la relación es importante. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. El problema es importante para usted. 2. Usted cree que tiene la razón. 3. La otra parte está equivocada o no es ética.

Adaptado de:

Rahim, M. Afzalur. "Toward A Theory of Managing Organizational Conflict." *International Journal of Conflict Management*, vol. 13, n.º 3, 2002, págs. 206-235., doi:10.1108/eb022874.

Este proyecto se financió con fondos de la subvención del Departamento de Agricultura de los Estados Unidos.

Afrontamiento evitativo

- El **estilo de afrontamiento evitativo**, también conocido como supresión, indica una escasa preocupación por uno mismo y por los demás.
- Las personas con este estilo no logran satisfacer sus propias preocupaciones ni las de los demás.
- Se asocia con situaciones en las que se eluden y esquivan los problemas.
- Este estilo puede adoptar la forma de postergar un problema hasta un mejor momento, o simplemente evitar la situación por completo.
- Este estilo suele dar la impresión de que al individuo le preocupan poco los problemas o las personas involucradas en el conflicto y puede negar la existencia del conflicto en público.

Estilo de conflicto	Funciona mejor en situaciones en las que...	No es adecuado para situaciones en las que...
Afrontamiento evitativo	<ol style="list-style-type: none"> 1. El problema es trivial. 2. El conflicto potencial de confrontar a la otra persona supera los beneficios de la resolución. 3. Se necesita un período de reflexión. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. El problema es importante para usted. 2. Es su responsabilidad tomar una decisión. 3. Las personas involucradas no están dispuestas a aplazar el problema y hay que resolverlo. 4. Es necesaria una atención inmediata.

Adaptado de:

Rahim, M. Afzalur. "Toward A Theory of Managing Organizational Conflict." *International Journal of Conflict Management*, vol. 13, n.º 3, 2002, págs. 206-235., doi:10.1108/eb022874.

Este proyecto se financió con fondos de la subvención del Departamento de Agricultura de los Estados Unidos.

Integrador

- El **estilo integrador de conflictos**, también conocido como resolución de problemas o colaborativo, indica una gran preocupación por uno mismo y por los demás.
- Implica el trabajo en equipo entre compañeros de trabajo dispuestos a llegar a una solución mutua y aceptable.
- Las personas que practican el estilo integrador de gestión de conflictos resuelven problemas mostrándose abiertas e intercambiando información en un esfuerzo por llegar a una solución constructiva.
- Los dos elementos distintivos de este estilo son:
 1. **Confrontación.** Se caracteriza por la comunicación abierta, la aclaración de malentendidos y el examen de las causas subyacentes de los conflictos.
 2. **Resolución de problemas.** La confrontación es un requisito previo para la resolución de problemas. En la resolución de problemas, también se identifican soluciones adecuadas para satisfacer a todos los implicados.

Estilo de conflicto	Funciona mejor en situaciones en las que...	No es adecuado para situaciones en las que...
Integrador	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los problemas son difíciles. 2. Es necesaria una colaboración con ideas para encontrar mejores soluciones. 3. Es necesario el compromiso de todos los involucrados para lograr una solución satisfactoria. 4. Se dispone de tiempo para la resolución del problema. 5. Una sola persona no puede resolver el problema. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La tarea o problema son sencillos. 2. Se necesita una decisión inmediata. 3. Otros miembros del personal no se preocupan por el resultado. 4. Otros miembros del personal no tienen habilidades para resolver problemas.

Adaptado de:

Rahim, M. Afzalur. "Toward A Theory of Managing Organizational Conflict." *International Journal of Conflict Management*, vol. 13, n.º 3, 2002, págs. 206-235., doi:10.1108/eb022874.

Este proyecto se financió con fondos de la subvención del Departamento de Agricultura de los Estados Unidos.

Conciliador

- El **estilo conciliador** indica una preocupación intermedia por uno mismo y por los demás.
- Los involucrados participan en concesiones mutuas o en un intercambio de soluciones, donde ambas personas renuncian a algo para tomar una decisión que funcione para todos.
- Un estilo conciliador puede implicar dividir la diferencia o buscar una posición intermedia rápida.

Estilo de conflicto	Funciona mejor en situaciones en las que...	No es adecuado para situaciones en las que...
Conciliador	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los objetivos de los involucrados son mutuamente excluyentes. 2. No se pudo llegar a un acuerdo. 3. Se necesita una solución temporal para un problema complejo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Una persona tiene más autoridad. 2. El problema es lo suficientemente complejo como para necesitar un enfoque de resolución de problemas.

Adaptado de:

Rahim, M. Afzalur. "Toward A Theory of Managing Organizational Conflict." *International Journal of Conflict Management*, vol. 13, n.º 3, 2002, págs. 206-235., doi:10.1108/eb022874.

*Este proyecto se financió con fondos de la
subvención del Departamento de Agricultura de
los Estados Unidos.*